

S'engager pour l'inclusion en entreprise

Guide pour intégrer des talents diversifiés
dans son entreprise.



Sommaire

1	<u>Introduction</u>	p.3
2	<u>Pourquoi engager une démarche inclusive ?</u>	p.4
3	<u>Identifier et lever les freins</u>	p.5
4	<u>Recruter différemment</u>	p.6
5	<u>Réussir l'intégration</u>	p.8
6	<u>Accompagnement et suivi</u>	p.9
7	<u>Témoignages</u>	p.10
8	<u>Articles</u>	p.15
9	<u>Evénements à connaître</u>	p.16
10	<u>Les partenaires de l'inclusion</u>	p.17
11	<u>Conclusion</u>	P.19
12	<u>Les contributeurs</u>	P.20



Introduction



Promouvoir les bénéfices de l'inclusion dans les entreprises.

Pour répondre aux obligations légales (clauses sociales, quotas) ou dans le cadre de votre démarche de responsabilité sociale (RSE), nous avons conçu ce guide pour vous permettre de comprendre l'importance de diversifier les talents dans vos organisations et répondre à vos premiers questionnements.

Ce livret informatif a été élaboré avec l'appui de structures de l'emploi, de l'insertion et du handicap dans une volonté de faciliter la mise en mouvement des TPE/PME vers plus de diversité dans le monde professionnel.

Appuyé par des exemples pratiques, des témoignages et des outils concrets ce guide vise à encourager les employeurs à agir en faveur de l'inclusion.



L'inclusion est une richesse pour votre entreprise et pour la société. Engagez-vous pour une diversité qui fait la différence !

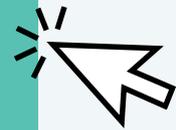


Pourquoi engager une démarche inclusive dans son entreprise ?

Plusieurs motivations sont exprimées par les entreprises pour expliquer la mise en oeuvre d'une démarche inclusive dans leur structure.

1 Leviers économiques

- Respecter la réglementation. La réduction des pénalités liées aux quotas non respectés.
- Les aides financières pour les aménagements et les formations (AGEFIPH, Cap Emploi).



2 Image de marque

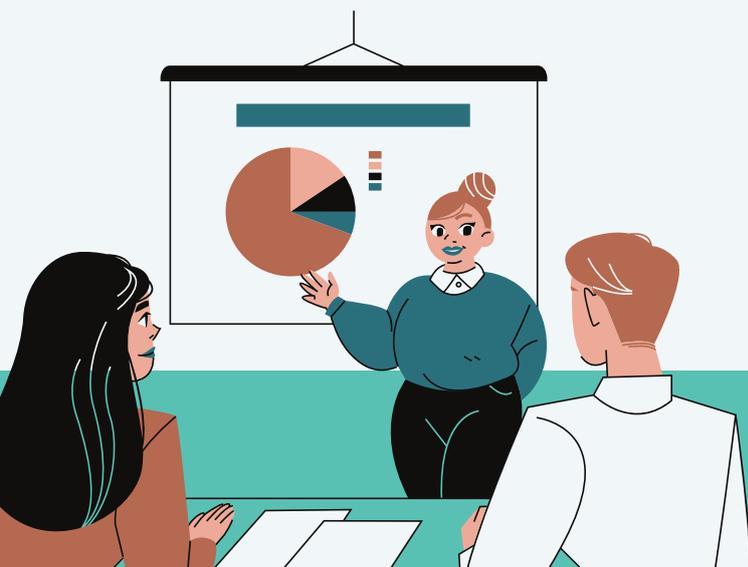
- Renforcer l'attractivité de l'entreprise auprès des partenaires et clients.
- Valorisation via la RSE.

3 Enrichissement humain

- Favoriser l'innovation grâce à des perspectives diverses.
- Dynamiser la culture d'entreprise par la diversité cognitive.



Les entreprises qui promeuvent activement l'inclusion bénéficient de nombreux avantages tangibles, tant en termes de bien-être des employés que de performance organisationnelle.



Identifier et surmonter Les freins

1. Freins courants :

- Coûts perçus pour l'aménagement des postes.
- Préjugés et manque de sensibilisation des équipes.
- Ressources internes limitées.

2. Solutions :

- Mobiliser des structures d'accompagnement spécialisées.
- Organiser des sensibilisations pour déconstruire les stéréotypes. Cela passe par des ateliers, des conférences ou des campagnes de sensibilisation sur les enjeux de l'inclusion (ex. DuoDays, Fresque, Jeu de l'inclusion, etc.)
- Mettre en place des dispositifs comme les contrats passerelles ou PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel).

Guide des aides financières réalisé par l'OETH

- Aides à l'aménagement de poste
- Prestations d'analyse et de maintien au poste
- Aides au déploiement des politiques handicap
- Comment obtenir une aide ?



Recruter différemment

Recruter différemment c'est mettre en place des processus de recrutement qui valorisent la diversité et évitent les biais discriminatoires.

Cela inclut l'utilisation de méthodes de sélection anonymes, la diversité des canaux de recrutement et la promotion de candidatures issues de différents horizons.

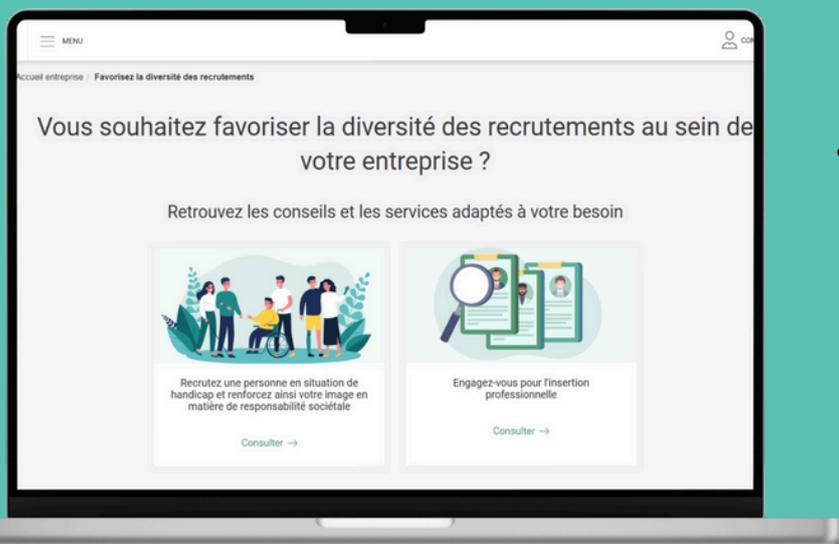


1 Préparation au recrutement :

- Définir clairement les besoins dans les fiches de postes.
- Diffuser les annonces via des canaux inclusifs (Missions locales, Cap Emploi, France travail - offres handi, etc.).

2 Techniques de recrutement innovantes :

- Simulation de situation professionnelle pour tester les compétences et les aptitudes.
 - MRS (méthode de recrutement par simulation - France Travail)
 - Dispositif du stade vers l'emploi
 - Recrutement sans CV
 - Forums inversés
 - Salons dédiés (Talents H+, Forum seniors, etc.)
- Collaborations avec des associations et structures spécialisées (GETH, PLIE, France travail, Cap Emploi).



[A consulter](#)
[Plateforme France Travail](#)



Recruter différemment



La plateforme DesTalents H+ a été créée à l'initiative de l'Afiph et d'APF France Handicap pour accompagner l'inclusion des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail.

Réussir L'intégration

Processus d'accueil :

- Préparer les équipes à l'arrivée d'un collaborateur spécifique sans préciser les spécificités mais les aménagements prévus pour faciliter son intégration et ne pas créer d'incompréhension.
- Créer un livret d'accueil en FALC (Facile à lire et à comprendre).



Aménagements de poste :

Un environnement de travail inclusif doit être accessible à toutes les personnes, y compris celles en situation de handicap. Cela inclut :

- Des aménagements physiques
- La mise à disposition d'outils technologiques adaptés
- Ergonomie des postes adaptée aux besoins spécifiques
- La flexibilité des horaires
- S'appuyer sur la médecine du travail

Parrainage et groupes de ressources :

- Assigner un mentor ou référent pour accompagner un nouveau collaborateur.
- Encourager la création de groupes de ressources (ou réseaux) pour les employés issus de diverses communautés (femmes, personnes handicapées, minorités ethniques, etc.) permet de renforcer le sentiment d'appartenance et de favoriser l'entraide au sein de l'entreprise.



Accompagnement et suivi

✓ Suivi continu :

- Entretiens réguliers pour évaluer les progrès et répondre aux besoins.
- Collaboration tripartite avec des structures d'accompagnement.

✓ Formation sur mesure :

- Formations aux outils spécifiques ou à la langue.
- Sensibilisation continue pour l'équipe.

✓ Prévention du mal-être :

Détecter et gérer les signes de stress ou de désengagement.

Il est essentiel que tous les collaborateurs, des dirigeants aux employés, soient formés à la diversité, à la lutte contre les stéréotypes et aux comportements inclusifs.



Témoignages



POMMIER IZERON

L'entreprise Pommier basée à Izeron est spécialisée dans la fabrication et le négoce de produits en matières plastiques sur le marché des accessoires et des équipements pour la carrosserie industrielle depuis plus de 70 ans. L'entreprise qui a fait appel à l'AFIPH raconte son cheminement jusqu'à l'intégration de travailleurs en situation de handicap dans ses équipes.

LA FERME DE PLANTIMAY

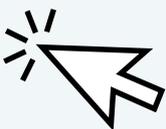
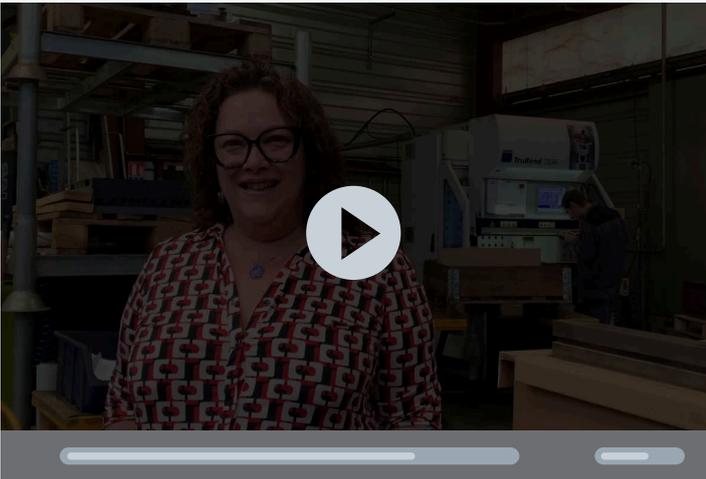
La Ferme de Plantimay basée à Saint-Joseph de Rivière est spécialisée en élevage de vaches et de chèvres et produit des fromages fermiers au lait cru ainsi que de la viande.

L'entreprise familiale a choisi de travailler avec une structure d'insertion pour renforcer ses équipes et Sylvain Francillon témoigne de sa collaboration avec le Groupe Adéquation dans cette vidéo.



ARC INDUSTRIES

L'entreprise Arc Industries est une tôlerie industrielle de précision installée à Voiron . Avec ses opérations de découpe laser, poinçonnage numérique, pliage, formage et soudage l'entreprise est composée de 33 salariés et place l'Homme au cœur de ses activités. L'équipe partage son expérience avec l'AFIPH au travers de ce témoignage vidéo.



Témoignages

“Chez Monnet Conseil Equipement, l’inclusion n’est pas seulement une obligation légale, c’est avant tout un choix en accord avec nos valeurs. Nous croyons que l’intégration de profils parfois éloignés du marché du travail est une véritable opportunité, à la fois pour les personnes concernées et pour l’entreprise. Nous ne nous limitons pas aux diplômes ou aux qualifications, mais accordons une grande importance au savoir être et à la motivation. Cette approche permet de renforcer la cohésion de nos équipes et de valoriser notre image, tout en créant un environnement de travail plus dynamique et solidaire.

C’est dans cet esprit que nous avons été contactés par ACTISERE de Vinay, qui nous a proposé d’accueillir Kévin en stage. L’objectif était de lui offrir une première expérience professionnelle tout en nous permettant d’évaluer son intégration dans l’équipe et ses compétences. Très vite, il a montré de la motivation et un véritable engagement dans son travail. Constatant que tout se passait bien, nous avons pris la décision de l’embaucher en CDI, sans rien changer à son organisation de travail, afin qu’il puisse continuer à évoluer sereinement dans un cadre qu’il connaissait déjà.

Bien sûr, cette démarche inclusive a soulevé certaines interrogations. Nous avons quelques craintes sur la manière de l’aborder, car c’était une première pour nous. Nous redoutions également d’éventuelles résistances internes au changement. Mais finalement, l’expérience s’est révélée très positive et a bénéficié à l’ensemble de l’entreprise.

Aujourd’hui, Kévin fait partie intégrante de l’équipe depuis 7 ans. Il est toujours aussi motivé et impliqué, heureux de venir travailler chaque matin.



Depuis quelques mois, il a pris en charge la gestion de la peinture de notre matériel, une mission qui lui tient à cœur et dans laquelle il s’épanouit pleinement.

Même s’il n’y a pas de suivi particulier, le chef d’atelier reste un repère quotidien essentiel pour lui. Il se rend auprès du salarié au moins 4 à 6 fois par jour afin de contrôler son travail, vérifier sa compréhension des tâches, répondre à ses éventuelles questions et lui apporter des conseils pour améliorer ses compétences. Cet encadrement régulier permet non seulement d’assurer la qualité du travail réalisé, mais aussi de créer un environnement rassurant et propice à la montée en compétences du salarié.

Les impacts de cette démarche sont nombreux. Pour l’entreprise, elle a contribué à améliorer notre marque employeur, à renforcer notre image interne et externe et à nous inscrire pleinement dans une démarche conforme aux obligations légales.



Témoignages

Sur le plan humain, nous avons constaté une cohésion renforcée entre les salariés, une plus grande bienveillance et une énergie positive au quotidien. Quant aux salariés concernés, ils bénéficient d'un véritable sentiment d'appartenance et de reconnaissance, dans un cadre qui leur permet d'exprimer pleinement leur potentiel. Tout au long de cette aventure, nous avons été accompagnés par l'AFIPH et par la tutelle de Kévin, qui ont joué un rôle clé dans la réussite de son intégration. Cette expérience nous a prouvé qu'en donnant leur chance à des profils atypiques, nous contribuons à bâtir un environnement de travail plus humain, solidaire et enrichissant pour tous."



Paraboot

RICHARD PONTVERT - PARABOOT

L'entreprise Richard Pontvert conçoit et fabrique des chaussures de la marque Paraboot depuis 1908.

Implantée à Saint-Jean de Moirans l'entreprise est également présente dans plus de 30 boutiques à travers le monde et emploie une centaine de personnes. La responsable des Ressources Humaines nous expliquait que "l'inclusion chez Paraboot constitue un élément essentiel pour diversifier les recrutements et renforcer l'employabilité des talents issus de structures d'insertion.

Même si ces parcours n'aboutissent pas systématiquement à des embauches pérennes, ils offrent aux salariés l'opportunité d'acquérir de l'expérience et de développer des compétences au sein de notre environnement professionnel.

Pour notre entreprise, c'est l'occasion d'élargir les canaux de sourcing et de découvrir des profils aux parcours variés, apportant une richesse supplémentaire à nos équipes.

L'essentiel réside dans l'ouverture et la création de passerelles professionnelles permettant à chacun de trouver sa place.

Cette démarche s'intègre pleinement dans notre stratégie RH, tournée vers l'inclusion et la valorisation des compétences, afin de répondre aux besoins présents et futurs de l'entreprise."

Articles

SIAE - Structures d'insertion par l'activité économique

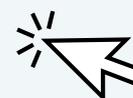


Focus sur trois structures d'insertion par l'activité économique du territoire.

[GROUPE ADEQUATION](#)

[PASSIFLORE](#)

[LES NOUVEAUX JARDINS DE LA SOLIDARITE](#)



Quelques articles à découvrir



Inclusion et diversité : 7 raisons de favoriser la différence en entreprise

A l'occasion du mois des fiertés, il demeure utile de s'intéresser à l'inclusion en entreprise. Essentielle pour lutter contre les discriminations ...

[lesechos.fr](#)



Handicap en entreprise : pas d'inclusion sans sensibilisation

Retour d'expérience de collaborateurs !

[Hellowork](#) / Nov. 23, 2023



L'inclusion : une action collaborative (Témoignage)

L'inclusion : un mot, une formule, un concept ? C'est à la fois plus simple ... et plus compliqué ! Il s'agit d'une démarche collaborative, transversale et surtout très concrète.

[duoday.fr](#)

Evènements à connaître

Quelques dates et évènements annuels à retenir

Retrouvez quelques évènements à l'échelle locale ou nationale qui peuvent vous permettre de rencontrer les acteurs de l'inclusion et avancer dans votre projet de diversité.



SALON TALENTS H+

08 avril 2025

Le Salon DesTalents H+ vise à créer la rencontre entre des candidats en situation de handicap et de recherche d'emploi et des employeurs en recherche de compétences.

www.salon.talentshplus.org



DUODAY

20 novembre 2025

Une journée de stage découverte en entreprise, non rémunérée, pour toutes personnes en situation de handicap.

L'opération est pilotée par l'ALGEEI en collaboration avec le ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités.

www.duoday.fr



SEEPH

Du 17 au 23 novembre 2025

Semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées

www.semaine-emploi-handicap.com



SEMAINE DE LA RSE

Du 29 septembre au 03 octobre 2025

Semaine de la RSE

www.paysvoironnais.com/semaine-de-la-rse/

L'UNIRV et l'AISG organisent également avec les partenaires de l'emploi et de l'insertion :

- **des visites d'entreprises inclusives**, ateliers d'insertion et établissements ou services d'aide par le travail (ESAT)
- **des ateliers de sensibilisation** (fresques, jeu de l'inclusion)

Suivez leurs actualités www.unirv.net | www.industriels-sudgresivaudan.com

Les partenaires de l'inclusion

Structures et dispositifs d'accompagnement

Retrouvez les structures locales ou nationales qui peuvent vous accompagner dans votre projet d'inclusion.

Insertion



GROUPE ADEQUATION
04 76 32 72 80
contact@groupe-adequation.com
www.groupe-adequation.com



PAISS
04 76 38 60 13
contact@pa-iss.net
www.paiss.jimdofree.com



LES NOUVEAUX JARDINS DE LA SOLIDARITE
04 76 35 01 69
jardins.solidarite.direction@orange.fr
www.jardins-solidarite.fr



TERO LOKO
04 57 33 00 86
contact@teroloko.com
www.teroloko.com



PASSIFLORE
04 76 07 80 88
contact@passiflore-tullins.fr
www.passiflore-tullins.fr

Handicap



AFIPH EMPLOI COMPETENCES
04 58 55 21 70
contact@afiph.org
www.afiph-emploi-competences.org



AFIPH ENTREPRISES
04 76 67 01 02
fabienne.jullin@afiph.org
www.afiph-entreprises.org



AGEFIPH
0800 11 10 09
doeth@agefiph.asso.fr
www.agefiph.fr



GETH
04 76 07 00 65
geth38@geth.fr
www.geth.fr



ESAT DU PLANTAU
04.76.38.06.40
esatplantau@orange.fr
www.esatplantau.saintmarcellin-vercors-isere.fr

Les partenaires de l'inclusion

Structures et dispositifs d'accompagnement

Retrouvez les structures locales ou nationales qui peuvent vous accompagner dans votre projet d'inclusion.

Emploi



FRANCE TRAVAIL CENTRE ISERE

Voiron - 04 76 66 19 88
entreprise.rha0039@francetravail.net
Saint-Marcellin - 04 76 64 86 71
entreprise.rha0022@francetravail.net
www.francetravail.fr



CAP EMPLOI

04 76 53 01 49
olivier.ortega@capemploi38.com
www.capemploi-38.com



MAISON DE L'EMPLOI

04 76 93 17 18
maison.emploi@paysvoironnais.com
www.emploi-pvsg.org

Réseau



UNIRV

Union Interprofessionnelle des
Entreprises de la Région Voironnaise
06 32 51 26 01
direction@unirv.net
www.unirv.net



AISG

Association des industriels du Sud-
Grésivaudan
04 76 38 21 18
aisg@industriels-sudgresivaudan.com
www.industriels-sudgresivaudan.com



LES ENTREPRISES S'ENGAGENT

www.lesentreprises-sengagent.gouv.fr



AE2I

Association des entreprises inclusives
de l'Isère
04 38 78 44 94
www.ae2i.org

DORA - PLATEFORME DE L'INCLUSION

www.dora.inclusion.beta.gouv.fr



Le service public pour identifier
et mobiliser facilement l'offre
d'insertion de votre territoire

**DORA, le service public pour identifier et mobiliser
facilement l'offre d'insertion de votre territoire**

DORA vous aide dans la levée des freins périphériques bloquant le retour
à l'emploi des bénéficiaires. Identifiez rapidement les services d'insertion
adaptés aux besoins des personnes que vous accompagnez.

 dora.gouv.fr



Conclusion

L'inclusion en entreprise est bien plus qu'une question de conformité légale ou de tendance sociale.

Elle constitue un véritable levier de performance, de cohésion et d'innovation.

En créant un environnement où chacun se sent respecté, l'entreprise favorise le bien-être de ses employés et renforce ses résultats à long terme.

Les organisations qui s'engagent activement dans cette voie sont non seulement mieux préparées pour affronter les défis du marché, mais elles participent également à la construction d'une société plus juste et plus équitable.

Contactez les partenaires de l'emploi et de l'insertion dès aujourd'hui pour bénéficier d'un accompagnement adapté.

Les contributeurs

Merci aux structures de l'emploi, de l'insertion et du handicap pour leur contribution à la réflexion, l'élaboration et la conception de ce guide.



Merci aux entreprises qui ont contribué, par leur témoignage et leur participation à nos ateliers de partage d'expériences, à la réalisation de ce livret.



Merci à la Direction départementale de l'Emploi du Travail et des Solidarités et à l'entreprise Elior pour le financement accordé dans le cadre d'un fonds de revitalisation qui a permis de réaliser ce guide.



Merci à l' AISG pour la contribution au projet global Territoire d'inclusion et à l'UNIRV pour la coordination, la rédaction et la réalisation de ce support.



S'engager pour L'inclusion en entreprise



Guide pour intégrer des talents diversifiés dans son entreprise.

Edition 2025

Coordination du projet

UNIRV

Union Interprofessionnelle des Entreprises
de la Région Voironnaise

